



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los  
docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar  
de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Oswaldo Quispe Alvarez

**ASESORA:**

Dra. Francis Ibarguen Cueva

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA – PERÚ**

**2019**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **QUISPE ALVAREZ OSWALDO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**DESARROLLO INSTITUCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA COMPAÑÍA DE ASPIRANTES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI, 2018**

Fecha: 23 de octubre de 2018

Hora: 11:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernandez

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Mejorar formato APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A Dios por permitirme conseguir mis metas profesionales. A mi familia por su comprensión, unión y colaboración en la realización de la investigación.

**Agradecimiento**

A los docentes de la Maestría en Docencia universitaria, en especial a la Dra. Francis Ibarguen Cueva por su dedicación y asesoramiento en la investigación

### **Declaración jurada**

Yo, Oswaldo Quispe Alvarez, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09575499, con la tesis titulada: “Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, de 06 de Octubre del 2018

.....

Oswaldo Quispe Alvarez

DNI. 09575499

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: ““Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

## Índice

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
índice de tablas	ix
índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. Método	31
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37

2.5. Método de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
3.1. Análisis descriptivo	42
3.2. Contrastación de hipótesis	50
IV. Discusión	55
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	61
VII. Referencias	63
Anexos	68
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Certificado de validez de expertos	
Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos de recolección datos	
Anexo 05: Base de tados de las variables de estudio	
Anexo 06: Carta de autorización	



### **Índice de tablas**

Tabla 1. Operacionalización de la variable desarrollo institucional	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional	36
Tabla 3. Resultado de la validez de contenido del instrumento desarrollo institucional	38
Tabla 4. Resultado de la validez de contenido del instrumento compromiso organizacional	39
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos de desarrollo institucional y compromiso organizacional	39
Tabla 6. Nivel de desarrollo institucional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi	42
Tabla 7. Nivel de compromiso organizacional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi	43
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y el compromiso organizacional.	44
Tabla 9. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso afectivo.	46
Tabla 10. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso continuación.	47
Tabla 11. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso normativo.	48
Tabla 12. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	50
Tabla 13. Correlación desarrollo institucional y el compromiso organizacional	51
Tabla 14. Correlación desarrollo institucional y el compromiso afectivo	52
Tabla 15. Correlación desarrollo institucional y el compromiso de continuación	53
Tabla 16. Correlación desarrollo institucional y el compromiso normativo	54

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de desarrollo institucional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi	42
Figura 2. Nivel de compromiso organizacional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi	43
Figura 3. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso organizacional.	45
Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso afectivo.	46
Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso continuación.	47
Figura 6. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso normativo.	48

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018.

El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población censal fue de 80 docentes. Se aplicó cuestionarios sobre el desarrollo institucional y compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991) ambos fueron aplicados a los sujetos de estudio.

El resultado obtenido fue que el desarrollo institucional se relaciona directa ( $Rho=0,721$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras claves: Desarrollo, institucional, compromiso, organizacional, docente.

### **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between the institutional development and organizational commitment of the teachers of the company of aspirants of the Military School of Chorrillos, Colonel Francisco Bolognesi, 2018.

The study was a basic type of non-experimental correlational cross-sectional design. The census population was 80 teachers. Questionnaires were applied on the institutional development and organizational commitment of the authors Meyer and Allen (1991) both were applied to the study subjects.

The result obtained was that the institutional development is directly related ( $Rho = 0,721$ ) and significantly ( $p = 0.000$ ) with the organizational commitment of the teachers of the company of aspirants of the Military School of Chorrillos, Colonel Francisco Bolognesi, 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

Keywords: Development, institutional, commitment, organizational, teaching.

## **I. Introducción**

### 1.1 Realidad problemática

En los últimos años, en las sociedades se han ido experimentado cambios. El acelerado crecimiento económico reflejado en los mercados capitales, la modernización y el desarrollo tecnológico, son cambios que las instituciones y/o organizaciones deben asumir, teniendo en cuenta que todo desarrollo institucional es un proceso de transformación social en la que influyen diversos factores: económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos que afectan el compromiso con la organización por lo que se requiere cambios de los actores involucrados.

Al respecto, Cummings y Worley (2010) mencionaron:

El desarrollo institucional es un proceso que aplica los conocimientos y métodos de las ciencias de la conducta para ayudar a las empresas a crear la capacidad de cambiar y mejorar su eficiencia, entre otras cosas un mejor desempeño financiero y un nivel más alto de calidad de vida laboral .(p.29)

El desarrollo institucional aporta al logro de la visión, misión Institucional de los futuros profesionales, ya que el sector productivo espera un profesional competente, comprometido y consciente de su aporte a la Empresa o a la Institución Rojas .(2014, p.78)

De acuerdo a lo descrito por los autores citados es necesario que exista un cambio y una cultura organizacional de todos los miembros de la organización o institución en donde todos los miembros asuman el compromiso de elevar el nivel desarrollo de su institución.

A nivel nacional, en el Perú, según el Minedu (2016) en pro del desarrollo institucional, mencionó:

Se ha superado muchos obstáculos que limitan y entorpecen la función institucional. Es frecuente la falta de vinculación de la comunidad con el proceso educativo, la negatividad hacia la innovación, el desconocimiento legal, los choques entre el personal, la insuficiente asesoría para el cuerpo docente, la falta de supervisión y control, entre otros muchos aspectos. Es

por ello que la administración educativa es el medio óptimo con que cuenta la educación para lograr el éxito tan anhelado por la Institución de Educación Superior cual es el de crear y recrear el conocimiento y la formación profesional por competencias que satisfaga el encargo social. Es importante el aseguramiento de la calidad así como la garantía de satisfacer las expectativas de formación profesional .(p.85)

A nivel local en la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, los docentes demuestran poco interés en el desarrollo institucional, la mayoría solo cumple con el horario de dictado de clases y no disponen de tiempo para lograr las metas y objetivos de la Escuela por lo tanto no se evidencia compromiso organizacional.

Por ello, es importante conocer el nivel de desarrollo institucional y el compromiso de los docentes, en base a ello se formuló la siguiente interrogante: ¿ Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?

## **1.2 Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Manzano (2017) *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Tuvo como propósito analizar la dinámica institucional al interior de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán (UESDG), con especial atención en las funciones y procesos que viven los docentes para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo cualitativo con una población de 50 docentes tomando en cuenta los elementos propios tanto del compromiso organizacional como del sentido de pertenencia para la elaboración de la encuesta. Los resultados revelaron la existencia de diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género, edad, años de vinculación a la institución

y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos. Para la UESDG es importante el trabajo de su equipo docente en la mejora del sentido de pertenencia con el fin de minimizar factores que influyen de forma negativa en el desarrollo del talento humano y reestructurar proyectos internos de bienestar para el personal docente. Esta propuesta permitirá a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán llegar a cambios en su dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa, especialmente de los docentes que son el motor de la institución, generando estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes orientados siempre a mejorar la calidad del servicio.

Hidrovo y Naranjo (2016) en su tesis: *Relación entre las percepciones de desarrollo institucional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Pucematrix, Quito*. Su objetivo fue analizar si existe, o no, una correlación directa entre las variables de desarrollo institucional y compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad). Para poder identificar la frecuencia con la que se presentan las variables se aplicó dos cuestionarios como herramienta en una muestra de 278 docentes de varias facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) matriz Quito. Resultados: Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de desarrollo institucional y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), el tipo de compromiso que predomina en los docentes de la PUCE, es el compromiso afectivo, lo que le otorga a la universidad docentes con mayor estabilidad laboral, aceptación de metas, menor ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral.

Ávila (2014) en su tesis: *Determinación del desarrollo institucional y del compromiso organizacional de los profesores de una Institución de Hidalgo*. El objetivo de la investigación es conocer el grado de identificación y compromiso de



los profesores con la institución y de qué manera el desarrollo institucional impacta su quehacer educativo. Los resultados señalan que es necesario hacer énfasis en las expectativas que el docente tiene en cuanto a su desarrollo, personal, económico y profesional debido a la dualidad de los resultados obtenidos en el sentido de pertenencia y continuidad en la institución. Los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo, consideran que su trabajo es interesante y con objetivos bien definidos, se trabaja en equipo y el compromiso que se tiene con la institución se da de una manera positiva.

López (2014) en su tesis *Compromiso laboral y desarrollo organizacional en una institución del Estado*. El objetivo fue determinar el nivel de compromiso laboral en sus tres dimensiones (afectivo, continuo y normativo) y el desarrollo organizacional de los colaboradores de una Institución del Estado de Guatemala. El estudio se realizó con una muestra representativa de la sede central de la institución conformándose por 70 sujetos. Resultados: A mayor compromiso laboral mayor es el desarrollo organizacional. Se concluye que la institución presenta un nivel alto de compromiso laboral que define la relación entre una persona y una organización, la cual presenta derivaciones respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Vargas (2014) en su tesis: *Desarrollo institucional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Su propósito fue gestionar los distintos procesos por los que atraviesan las organizaciones educativas en aras de alcanzar su desarrollo organizativo, y responder así a las demandas emergentes del entorno, se toman en cuenta la gestión de los procesos de cambio que deben ejecutarse y el papel de la administración de la educación desde la gestión que, mediante un liderazgo transformador, debe actuar desarrollando organizaciones inteligentes, con culturas renovadas, dispuestas a gestar los cambios necesarios para alcanzar la visión institucional. Sobresale, entre sus consideraciones finales, que la gestión de la educación posee un rol fundamental en la conducción eficiente de las instituciones educativas, desarrollándolas como organizaciones inteligentes, de manera que alcancen altos

estándares de calidad en el servicio que ofrecen, traducido en una mejor formación según la población meta a la cual se dirige.

### **Trabajos previos nacionales**

Arias (2017) en su tesis: *Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria-2017*. Tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. Estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo, utiliza el diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, estuvo conformada por 73 docentes de la institución. La prueba de hipótesis se realizó con el Rho de Spearman = .720, el pvalor = .000 es decir existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional.

Cajahuaringa (2017) en su tesis: *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10-Huaral, 2015*. Su objetivo fue determinar la relación entre variables. La investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental: transversal de nivel correlacional, transversal pues se describió la relación entre variables en un tiempo determinado. La muestra fue de 199 docentes. La investigación permitió determinar que existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 - Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,705\*\* siendo ésta una correlación moderada entre las variables).

Rivas Plata (2017) en su tesis: *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre variables. La investigación fue de tipo descriptivo básico y diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 137 docentes. Los resultados hacen concluir que existe relación directa, regular ( $\rho=0.596$ ) y significativa ( $p<0.05$ ) entre clima y compromiso organizacional y el compromiso organizacional. Estos resultados significan que a mayor clima organizacional mayor compromiso de los docentes para con su institución.

Arévalo (2016) *Clima organizacional y desarrollo institucional en el Círculo Militar del Perú*. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en el Círculo Militar del Perú. La investigación fue correlacional de diseño no experimental, se contó con una muestra de 90 docentes a quienes se le aplicaron dos cuestionarios sobre las variables de estudio. Los resultados fueron que a medida que mejora el clima organizacional, se incrementa positivamente el nivel de desarrollo institucional en el Círculo Militar del Perú en el año 2016. La correlación de Pearson encontrada fue de 0.58 la cual resultó positiva y significativa a nivel  $p$ : 0.01.

Julca (2015) en su tesis: *Gestión pedagógica y desarrollo institucional según los docentes de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión de Lurín, 2012*. Tuvo como objetivo fue determinar la relación entre variables. La población censal de 95 docentes. De diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, cuyos resultados fueron que existe evidencia para afirmar que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desarrollo institucional según los docentes de la IE. José Faustino Sánchez Carrión de Lurín, 2012, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.721, representó una alta correlación entre las variables.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Desarrollo institucional**

##### **Definiciones del desarrollo institucional**

Avilés (2014) refirió: “el desarrollo institucional es una estrategia educativa, adoptada para lograr un cambio planeado de la organización y una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con el fin de cambiar creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones”.(p.11)

Asimismo, Cummings y Worley (2010), mencionaron:

Es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño

institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados .(p.47)

Según Chiavenato (2009) “una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” .(p.36)

García y Medina (2009) mencionaron:

Es un sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa.(p. 190)

Garzón (2005), el desarrollo institucional tiene como fin “incrementar la efectividad individual y de la organización. El recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización” .(p.52)

De Faria (2004), el desarrollo institucional “es un proceso de cambios planeados en sistemas socio – técnicos abiertos tendentes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados” .(p.38)

De las definiciones descritas podemos inferir que el desarrollo institucional son los cambios que se realizan dentro de una organización y/o institución con la finalidad de incrementar la productividad y alcanzar el éxito.

### **Teoría del desarrollo institucional**

#### **Teoría neosistémica y el desarrollo institucional**

Planteada por Luhmann (1998). Esta teoría neosistémica aporta una nueva clausura de la significación para una visión más coherente e interrelacionada en educación.(p.86)

De acuerdo a lo descrito por el autor es necesario generar cambios y transformaciones institucionales para lograr el desarrollo institucional por ello es

de vital importancia entender la institución como sociedad y comprender su naturaleza.

### **Factores del desarrollo institucional**

Según Feixas (2008) señaló los siguientes factores:

#### **Factores externos**

**Descubrimientos tecnológicos.** Como resultado de la investigación y la innovación, que constituye una fuerza capaz de rebasar las fronteras. Los descubrimientos que crean nuevas expectativas son, al mismo tiempo, generadores de oportunidades y creadores de ventajas competitivas .(p.81)

**Nuevos recursos.** Requieren sobre todo imaginación creativa y escucha atenta. Enseñanzas en apariencias anticuadas u obsoletas, que parecen no responder a las necesidades actuales, pueden en muchas ocasiones rejuvenecer, redefinirse con usos y misiones, con nuevos materiales y diseños o con una comunicación renovada que abre huecos nuevos, adaptándose a los gustos diferentes .(p.82)

**Políticas educativas.** Es también responsabilidad del estado (Ministerio de Educación, Gobiernos Regionales, Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local) y otras organizaciones, tanto públicos como privados que ayuden a elaborar y lograr las intenciones educativas .(p.82)

#### **Factores internos**

**Espíritu innovador y actitud estratégica:** que implica por parte de los miembros de la institución una actitud de adaptación permanente a los cambios del entorno .(p.83)

**Estilo de dirección flexible, creativo y profesionalizado:** que necesita una atención especial a valores que permitan una adaptación fácil y permanente a un entorno difícil e inestable .(p.83)

**Clara definición de la misión y visión de la institución y cultura organizativa, participativa e integradora:** es preciso saber bien, qué quiere hacerse y que todos los miembros de la institución participen en el establecimiento de los objetivos, a fin de que éstos se acepten sin reservas y se persigan con eficacia .(p.83)

**Orientación al sector y al estudiante:** asignando los recursos estratégicamente, en función de las necesidades e intereses detectados de nuestros estudiantes, y definiendo áreas en las que se puede actuar (p.83).

**Importancia y calidad de la información:** puesto que la información influye en las distintas estrategias sobre las que se asienta la institución, una buena información es el factor diferencial y base para el crecimiento de la misma .(p.83)

### **Dimensiones del desarrollo institucional**

Según Cummings y Worley (2010), mencionaron que el desarrollo institucional comprende 5 dimensiones:

**Dimensión 1: Organización.** Se refiere a “la percepción que tiene los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas” .(p. 34)

**Dimensión 2: Tecnología.** Se refiere a “la percepción que tiene los miembros sobre la aplicabilidad de medios tecnológicos a su entorno para satisfacer sus necesidades, así como también a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas” .(p. 34)

**Dimensión 3: Economía.** Se refiere a la “percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional, es decir, es el uso o manejo los escasos recursos para satisfacer las necesidades” .(p. 34)

**Dimensión 4: Innovación.** Se refiere a la “percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios” .(p. 35)

**Dimensión 5: Infraestructura.** Se refiere a la “percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de un conjunto de elementos que se consideren necesarios para el funcionamiento de una organización, que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente” (p. 35).

### **Compromiso organizacional**

#### **Definiciones de compromiso organizacional**

Según Carreón (2010):

El compromiso organizacional se manifiesta cuando el trabajador demuestra con firmeza el identificarse y ser parte de la organización, por lo cual esto significa que el compromiso organizacional es parte importante de una organización, en donde los trabajadores sintiéndose parte de ello demuestran su lealtad y se identifican, asumiendo y compartiendo compromisos y objetivos de la organización .(p.69)

Dávila y Jiménez (2014), el compromiso organizacional es un conjunto de principios morales y valorativos y la sistematización de las funciones organizacionales.

Al respecto, Gómez (2011) definió como “la distribución de esfuerzos por parte del trabajador quien se identifica con su centro de labores asumiendo las metas y los valores que se practican en el centro y siempre dispuestos a colaborar en beneficio de la institución” .(p.22)

Así también, Salanova y Schaufeli (2009), señalaron es “un estado motivacional en el que prevalecen los sentimientos positivos de cumplimiento profesional”.(p.29)

Finalmente, Zamora (2009) definió como “el grado en que el trabajador internaliza los valores, objetivos de su institución demostrando lealtad hacia su lugar de trabajo” .(p.35)

Finalmente definiremos el compromiso organizacional como las actitudes que manifiestan los colaboradores las cuales se reflejan en su orgullo y satisfacción de pertenecer a su organización.

### **Teorías del compromiso organizacional**

#### **Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)**

Esta teoría señaló que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y dependiendo de ello decidirá su permanencia o retiro de la misma. Plantearon que el compromiso organizacional se divide en tres facetas y son las siguientes: componente afectivo, compromiso de continuidad y componente normativo. La primera denominada componente afectivo, es el grado en que el empleado desea permanecer en la organización por lo mismo hace todo esfuerzo por quedarse en ella demostrando su interés y preocupación. A su vez se encuentra unido a tres factores como: la alta aceptación y la creencia en los valores y metas de la organización; la complacencia y la espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización y como último elemento se encuentra el fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización. El segundo componente denominado continuidad tiene que ver con el tiempo que ha venido trabajando en la institución, el dinero, así como el esfuerzo invertido en él. Por último, el tercer componente conocido como compromiso normativo es el grado en que el empleado se siente obligado en la organización y por ello desea permanecer en esta. (p.102)

#### **Teoría del comportamiento organizacional de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974)**

Refirieron que el compromiso está dirigido hacia el lugar de trabajo, que el compromiso es una actitud, que el compromiso es de naturaleza intrínseca que va más allá de la lealtad vinculada a componentes afectivos. (p.87)



### **Factores del compromiso organizacional**

Según Ríos (2010) refirió que existen tres tipos de factores que permiten u obstaculizan el compromiso organizacional dependiendo del ámbito en el que se desenvuelve el trabajador estos son:

**Factores personales:** Se sustentan en el propio colaborador se decir la falta de ética del trabajo, la falta de compromiso profesional, y la falta de identificación con la labor que debe cumplir en dicha institución .(p.82)

**Factores organizacionales:** Su origen se centra en las características o decisiones que competen a la organización tales como: salarios bajos, tareas no claramente definidas, y trato desigual a los colaboradores de la organización .(p.82)

**Factores relacionales:** Tienen relación directa con las relaciones interpersonales, es decir: falta de comunicación, ausencia de reconocimiento y evaluación positiva, y falta de confianza pueden ayudar o impedir un buen trabajo .(p.82)

### **Características del compromiso organizacional**

Rivera (2010,p.54) señaló las siguientes características:

**Personales demográficos del individuo:** Tiene que ver con el efecto positivo que de ciertos aspectos como la edad y el tiempo de servicio en la organización. Estos se relacionan positivamente en donde la edad se relaciona con el aspecto afectivo ya que con transcurrir del tiempo las posibilidades de seguir trabajando se ven reducidas y es más difícil dejar la organización. Caso similar ocurre con los empleados de mayor edad .(p.68)

**Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:** Según Rivera (2010) mencionó que la satisfacción laboral tiene que ver con el salario que percibe y dependiendo de qué tan alto sea lo que percibe mayor será su grado de compromiso, además de las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración, por último, se considera el tipo de relación que se da dentro de la empresa.(p.68)

**Puesto y condiciones laborales:** Considera que a mayor tiempo dedicado al trabajo dentro de la organización también se incrementará su compromiso para

con ella. Otro aspecto a considerar el grado de compromiso organizacional que hará que las personas se desempeñen con autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Por con siguiente Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos por lo mismo que reciben más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras .(p.69)

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Según Meyer y Allen (1991,p.102) el compromiso organizacional comprende las siguientes dimensiones:

**Dimensión 1: Compromiso afectivo:** Refiere que los trabajadores se identifican con la organización y esto lo demuestran a través del afecto al percibir las satisfacciones de sus necesidades. También podemos definirla como los lazos emocionales que se dan entre la institución y sus trabajadores a través de satisfacción de sus necesidades.

**Dimensión 2: Compromiso continuación:** Lo definen como un proceso en donde el trabajador es quien decide cuál será su intención con la organización y del fin que persigue además de los sujetos que la integran asociándolo a su campo de trabajo. De esto depende la decisión que tome de quedarse identificándose como parte de ella, es decir su permanencia debe ser voluntaria. Por consiguiente, su permanencia, comodidad y adaptación dentro de la organización resulta contraria a la carencia de oportunidades que pueda tener y su elección de permanecer en su trabajo frente a la necesidad de sentirse seguro y respaldado.

**Dimensión 3: Compromiso normativo:** Es aquí donde el empleado asume que tiene la obligación a ser leal a la organización como una forma de retribuir el hecho de permanecer a ella. El trabajador agradece el interés de la empresa por buscar que mejore y se perfeccione por esta razón su afán por de serle leal y no abandonarlo nunca.

### **Importancia del compromiso organizacional**

De acuerdo con en Bustamante, Santillán y Navarro (2007, p.44). El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, así como disposición para dar todo su esfuerzo por cumplir las y su intención de quedarse.

Por otro lado, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano es decir su respuesta de permanencia y lealtad para con ella. Entonces puede darse que un empleado no este conforme en un puesto determinado sin embargo considera esto como algo temporal. Por esta razón las organizaciones consideran la relación entre el compromiso organizacional y la rotación son los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

### **Problema específico 3**

¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica.**

Aportará teorías e información sobre las variables desarrollo institucional sustentada por la Teoría neosistémica y el desarrollo institucional de Luhmann (1998) y el compromiso organizacional por teorías como: Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y la Teoría del comportamiento organizacional de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974)

##### **Justificación práctica**

A partir de los resultados obtenidos en la investigación se deben realizar talleres de integración, colaboración y trabajo en equipo en pro del desarrollo institucional y el compromiso organizacional a los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi.

##### **Justificación metodología**

Las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación han sido validados por expertos y confiables por lo que pueden ser empleados en otras investigaciones con la misma temática investigativa.

#### **1.6 Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

## **Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

### **Hipótesis específica 2**

El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

### **Hipótesis específica 3**

El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

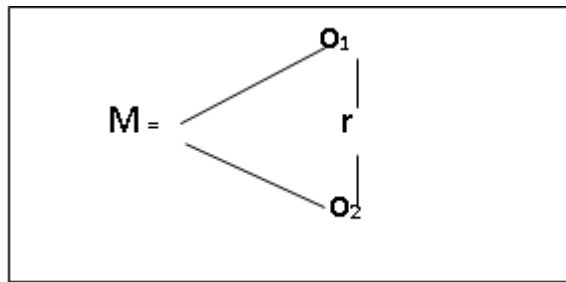
## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Es no experimental.porque “las variables independientes no se manipulan se utilizan tal como se dan”. Según Valderrama, ( 2013, p. 67).

Es de corte transversal correlacional porque “describe las relaciones entre dos o más variables”. Según, Valderrama (2013, p. 179).

Su diagrama es el siguiente:



*Figura 1: Diagrama de correlacion Sanchez y Reyes (2006)*

M: Docentes

Ox: Variable: Desarrollo institucional

Oy: Variable: Compromiso organizacional

R: Relación

El paradigma utilizado es el positivista, según Ricoy (2010) mencionó que el “paradigma positivista es cuantitativo, emprico- analitico y científico . El unico medio de conocimiento es la experiencia comprobada o verificada, por ello la investigación que tiene como objetivo comprobar la hipótesis por medio de la estadística”.(p. 14)

El enfoque es cuantitativo, según Valderrama, (2013), refirió “ que se utiliza para el análisis de los datos y probar las hipótesis”.(p. 106) Este enfoque es importante en la investigación ya que se utiliza instrumentos (cuestionario) lo cual se debe analizar y los resultados estadísticos constatarán la verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

El método utilizado es hipotético- deductivo, mencionó Valderrama, (2013), “que a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un



problema, el cual se puede remitir a una teoría partiendo de lo general a lo particular” .(p. 97)

El tipo de estudio utilizado fue básica según Valderrama, (2013). mencionó que la investigación básica, “Se preocupa por recopilarar información partiendo de la realidad para incrementar el conocimiento teórico - científico, direccionar el descubrimiento de leyes y principios . Su característica principal es que realiza investigaciones con la finalidad de obtener nuevos conocimientos” .(p. 164) El tipo de estudio utilizado en la investigación es básica, porque se realizó estudios partiendo de la realidad y nos permite incrementar el conocimiento científico a través de teorías sobre las variables desarrollo institucional y compromiso organizacional.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Desarrollo institucional**

#### **Definición conceptual**

Cummings y Worley (2010), mencionaron:

El desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados .(p.47)

#### **Definición operacional**

El cuestionario utilizado fue una adaptación de Áviles (2014). Dicho cuestionario contó con 32 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

**Variable 2: Compromiso organizacional****Definición conceptual**

Dávila y Jiménez (2014), el compromiso organizacional se refiere a un conjunto de principios morales y valorativos que enfatizan la creencia firme en los ideales de la productividad, el orden y la sistematización de las funciones organizacionales.

**Definición operacional**

El cuestionario utilizado fue de los autores Meyer y Allen (1991). Dicho cuestionario contó con 21 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

## Operacionalización de variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable desarrollo institucional*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Organización	Planes y objetivos institucionales	1 al 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (32-74) Adecuado (75-117) Muy adecuado (118-160)
Tecnología	Instalaciones y equipos tecnológicos	9 al 14		<b>Organización</b> Inadecuado (8-18) Adecuado (19-29) Muy adecuado (30-40)
Economía	Recursos propios Rendición de cuentas	15 al 20		<b>Tecnología</b> Inadecuado (6-13) Adecuado (14-21) Muy adecuado (22-30)
Innovación	Actualización y perfeccionamiento docente Proyectos innovadores Estrategias innovadoras	21 al 26		<b>Economía</b> Inadecuado (5-11) Adecuado (12-18) Muy adecuado (19-25)
Infraestructura	Ambiente físico Mobiliario óptimo Aulas y laboratorios	27 al 32		<b>Innovación</b> Inadecuado (5-11) Adecuado (12-18) Muy adecuado (19-25)
				<b>Infraestructura</b> Inadecuado (6-13) Adecuado (14-21) Muy adecuado (22-30)

*Nota:* Adaptado de Áviles (2014)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción	1,4,7,10,12,13,14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (77-105) Regular (49-76) Malo (21-48) <b>Compromiso afectivo</b>
Compromiso de continuación	Pertenencia a la institución Necesidades de trabajo Opciones laborales	2,8,9,15,16,17,18,19		Bueno (24-35) Regular (17-23) Malo (7-16) <b>Compromiso de continuación</b>
Compromiso normativo	Evaluación de permanencia Reciprocidad	3,5,6,11,20,21		Bueno (19-29) Regular (19-29) Malo (8-18) <b>Compromiso normativo</b>
				Bueno (22-30) Regular (14-21) Malo (6-13)

*Nota:* Meyer y Allen (1991)

### 2.3. Población y muestra

Según Valderrama (2015), “es el conjunto de la totalidad de las medidas de la variable en estudio en cada uno de las unidades del universo”.(p.183)

La población fue censal es decir se trabajó con toda la población del estudio de investigación que son 80 docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Se empleó la encuesta, al respecto, Valderrama (2013), “es una herramienta que busca la obtención de datos e información necesaria para el estudio” .(p. 245)

### **Instrumento**

Se empleó el cuestionario. Para Valderrama (2013), “son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” .(p. 195)

### **Cuestionario de desarrollo institucional**

El cuestionario que se utilizó para medir el desarrollo institucional fue el cuestionario Áviles(2014) cuenta con 32 ítems y cinco dimensiones: Organización, tecnología , economía, innovación e infraestructura.

.

### **Ficha técnica**

Denominación:	Cuestionario de desarrollo institucional
Autor :	Áviles (2014) Adaptación
Objetivo :	Medir la percepción sobre el desarrollo institucional
Administración:	Grupal
Tiempo :	40 minutos
Nivel de medición:	Escala politómica
Baremos:	
Inadecuado	
(32-74)	
Adecuado	
(75-117)	
Muy adecuado	
(118-160)	

### **Cuestionario de compromiso organizacional**

El cuestionario que se utilizó para medir el compromiso organizacional se empleó el cuestionario de los autores Meyer y Allen (1991). cuenta con 21 ítems y tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.

#### **Ficha técnica**

Denominación:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autores :	Meyer y Allen (1991)
Objetivo :	Medir la percepción sobre el compromiso organizacional
Administración:	Grupal
Tiempo :	40 minutos
Nivel de medición:	Escala politómica
Baremos:	
Malo (21-48)	
Regular (49-76)	
Bueno (77-105)	

#### **Validez:**

En la tabla 4 para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de expertos, que es una técnica que consiste en someter a opinión de expertos los instrumentos diseñados para el objetivo propuesto.

Tabla 3

*Resultado de la validez de contenido del instrumento desarrollo institucional*

Juez experto	Resultado
Mg. William Gerardo Díaz Rojas	Aplicable
Mg. José Luis López Carrión	Aplicable
Dra. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable

*nota:* Matriz de validación del instrumento.

Tabla 4

*Resultado de la validez de contenido del instrumento compromiso organizacional*

Juez experto	Resultado
Mg. William Gerardo Díaz Rojas	Aplicable
Mg. José Luis López Carrión	Aplicable
Dra. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable

*Nota:* Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 3 y 4 el valor de calificación categórica de las variables desarrollo institucional y compromiso organizacional por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido es aplicable a la muestra de estudio.

**Confiabilidad:**

Se realizó una prueba piloto para la fiabilidad de los instrumentos para ello se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 5

*Confiabilidad de los instrumentos de desarrollo institucional y compromiso organizacional*

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Desarrollo institucional	,846	32
Compromiso organizacional	,831	21

*Nota:* Base de datos de prueba piloto.

Según la tabla 6, para el instrumento desarrollo institucional, el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de ,846, el cual indica que el instrumento tiene alta confiabilidad para los fines de la investigación. De forma similar, para el compromiso organizacional, el coeficiente alfa de Cronbach fue de ,831

## **2.5. Método de análisis de datos**

Se empleó el análisis descriptivo a través de la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados de cada una de las variables desarrollo institucional y compromiso organizacional razón por el cual se empleó distribuciones de frecuencia absolutas y porcentuales, tablas de contingencia y gráficos de barras, a nivel total y por dimensiones. El análisis inferencial se utilizó para la prueba de hipótesis la prueba estadística Rho de Spearman ( $\rho$ ), cuya propiedad es medir la relación y determinar el grado de asociación entre dos variables de tipo no paramétricas.

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio de investigación fue realizado teniendo en cuenta los criterios y principios éticos. Se solicitó autorización a los directivos de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi y se guardó en reserva el anonimato de los participantes en la investigación.



### **III. Resultados**

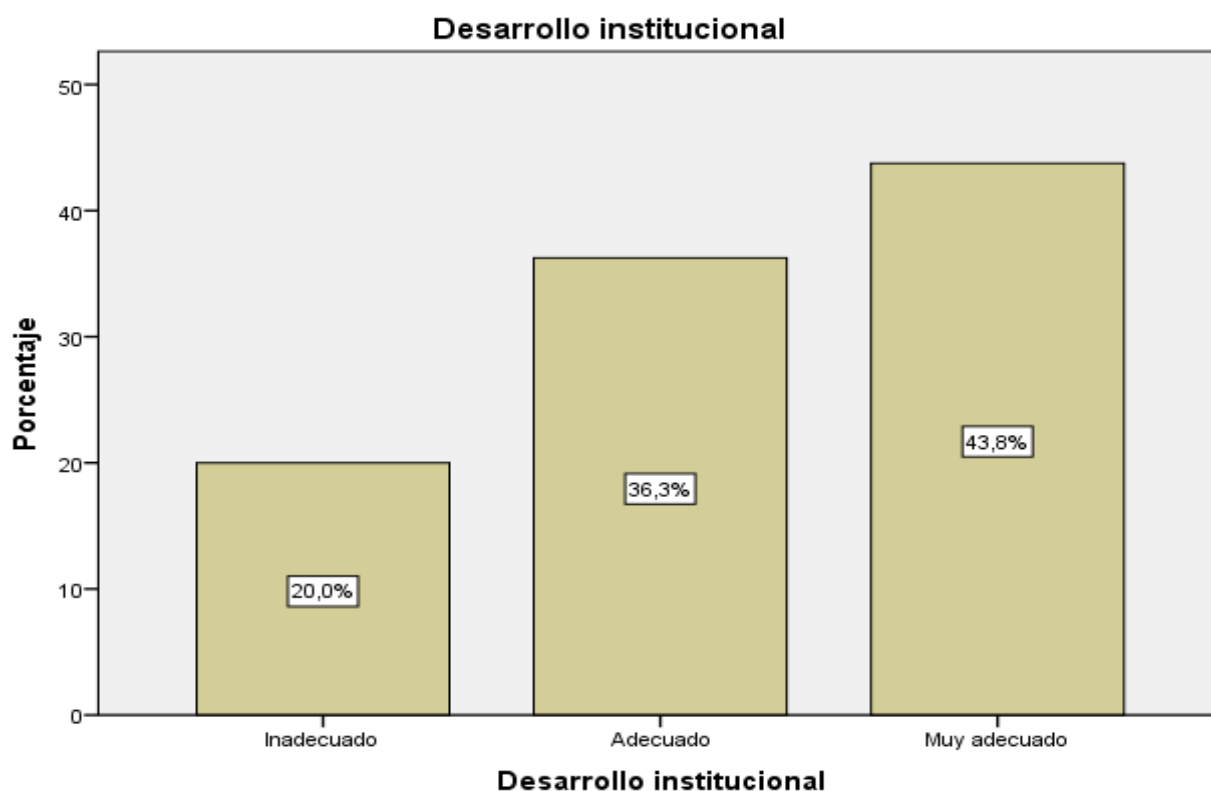
### 3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 6

*Nivel de desarrollo institucional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	20,0
Adecuado	29	36,3
Muy adecuado	35	43,8
Total	80	100,0



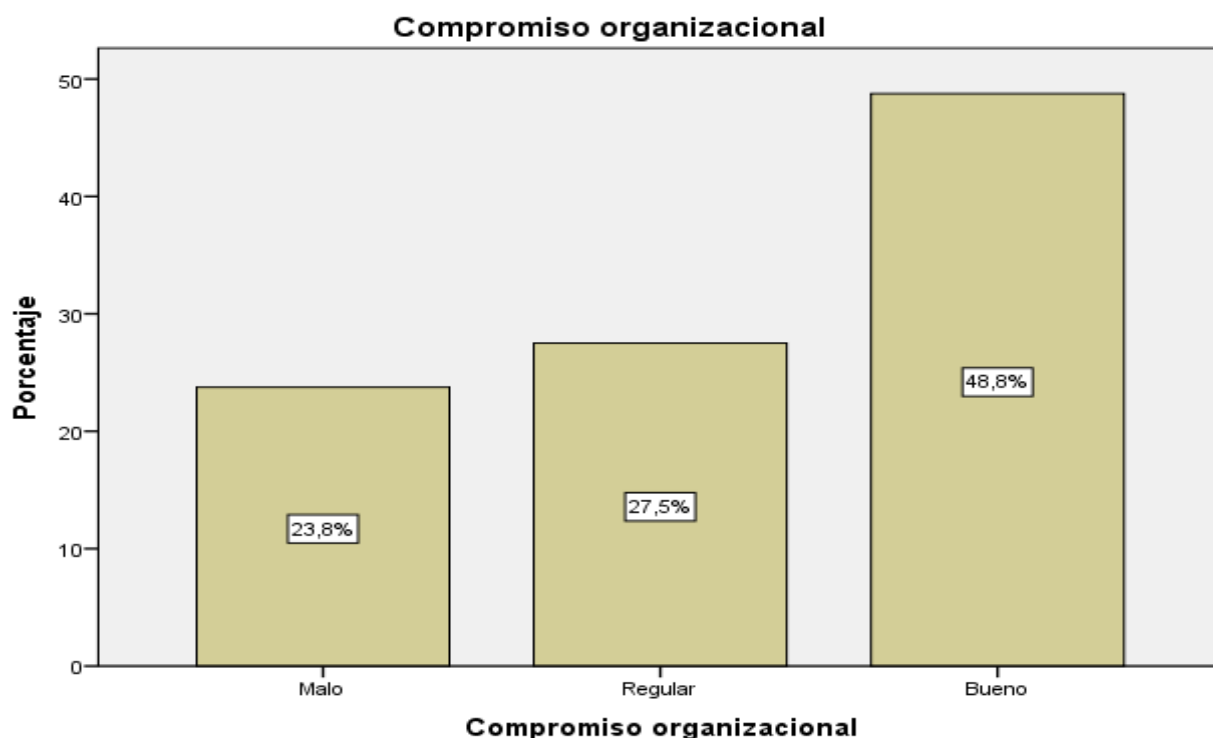
*Figura 1. Nivel de desarrollo institucional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi*

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de desarrollo institucional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, se tiene que el 20% de los encuestados se encuentran en un nivel inadecuado, mientras que el 36.3% de los encuestados se ubican en el nivel adecuado y el 43.8% se encuentran en un nivel de muy adecuado en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi.

Tabla 7

*Nivel de compromiso organizacional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	23,8
Regular	22	27,5
Bueno	39	48,8
Total	80	100,0



*Figura 2. Nivel de compromiso organizacional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi*

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de compromiso organizacional según los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, se tiene que el 23.8% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 27.5% de los encuestados se ubican en el nivel regular y el 48.8% se encuentran en un nivel de bueno en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi.

### 3.1.1. Niveles entre el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi.

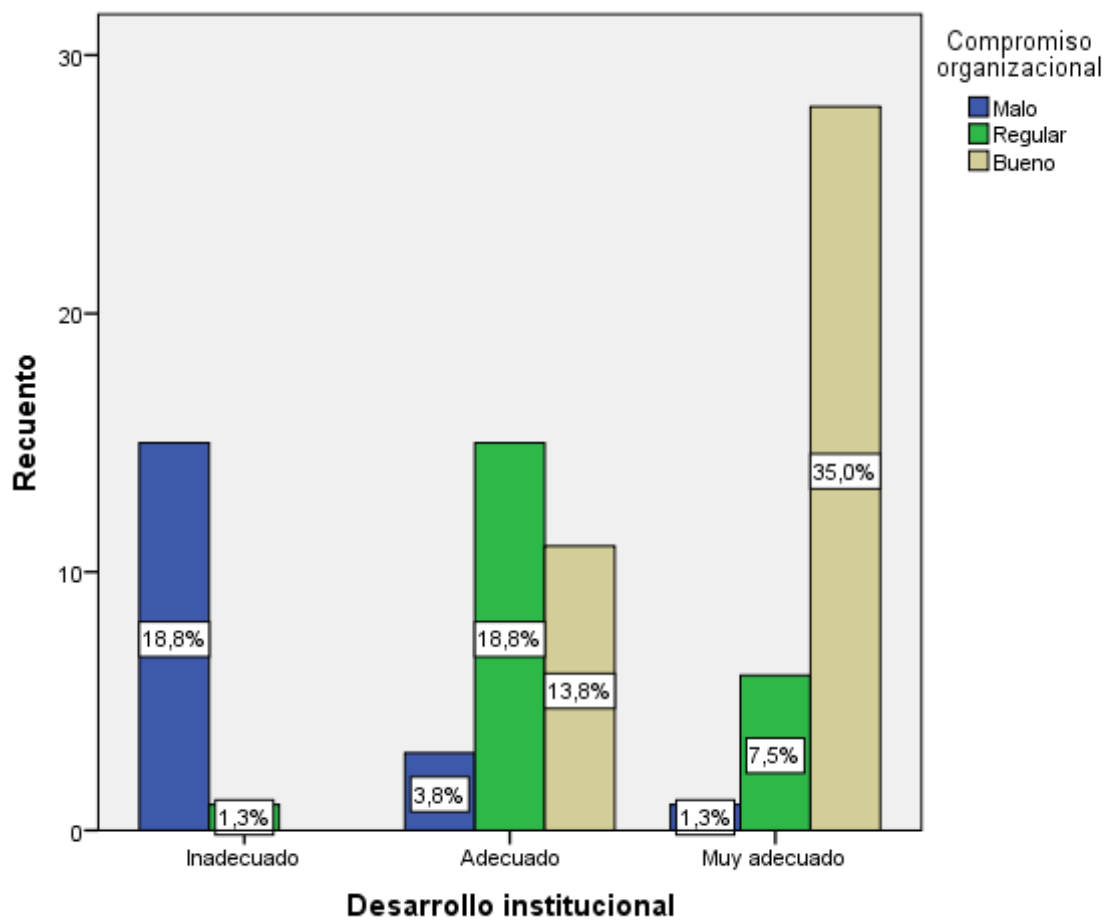
#### Resultado general de la investigación

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y el compromiso organizacional.*

			Compromiso organizacional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo institucional	Inadecuado	Recuento	15	1	0	16
		% del total	18,8%	1,3%	0,0%	20,0%
	Adecuado	Recuento	3	15	11	29
		% del total	3,8%	18,8%	13,8%	36,3%
	Muy adecuado	Recuento	1	6	28	35
		% del total	1,3%	7,5%	35,0%	43,8%
Total	Recuento	19	22	39	80	
	% del total	23,8%	27,5%	48,8%	100,0%	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 3.* Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso organizacional.

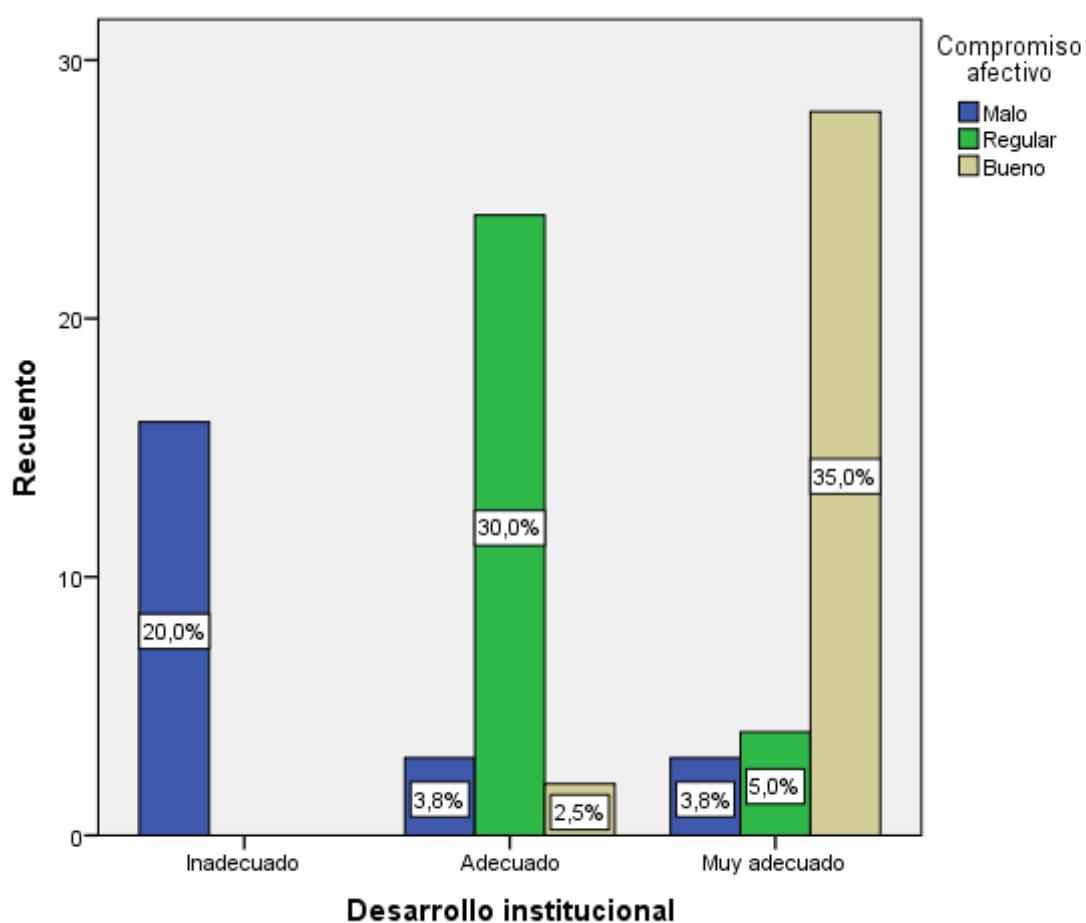
De la tabla 8 y figura 3, se observa el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, de los cuales se tiene que de los 16 docentes que presentan un nivel inadecuado de desarrollo institucional, el 18,8% presenta un nivel malo de compromiso organizacional, por otro lado, de los 29 docentes que presentan un nivel adecuado de desarrollo institucional, el 18,8% presenta un nivel regular de compromiso organizacional y para terminar de los 35 docentes que presentan un nivel muy adecuado de desarrollo institucional, el 35,0% presenta un nivel muy adecuado de compromiso organizacional.

Tabla 9

*Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso afectivo.*

			Compromiso Afectivo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo institucional	Inadecuado	Recuento	16	0	0	16
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Adecuado	Recuento	3	24	2	29
		% del total	3,8%	30,0%	2,5%	36,3%
	Muy adecuado	Recuento	3	4	28	35
		% del total	3,8%	5,0%	35,0%	43,8%
Total	Recuento	22	28	30	80	
	% del total	27,5%	35,0%	37,5%	100,0%	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso afectivo.*

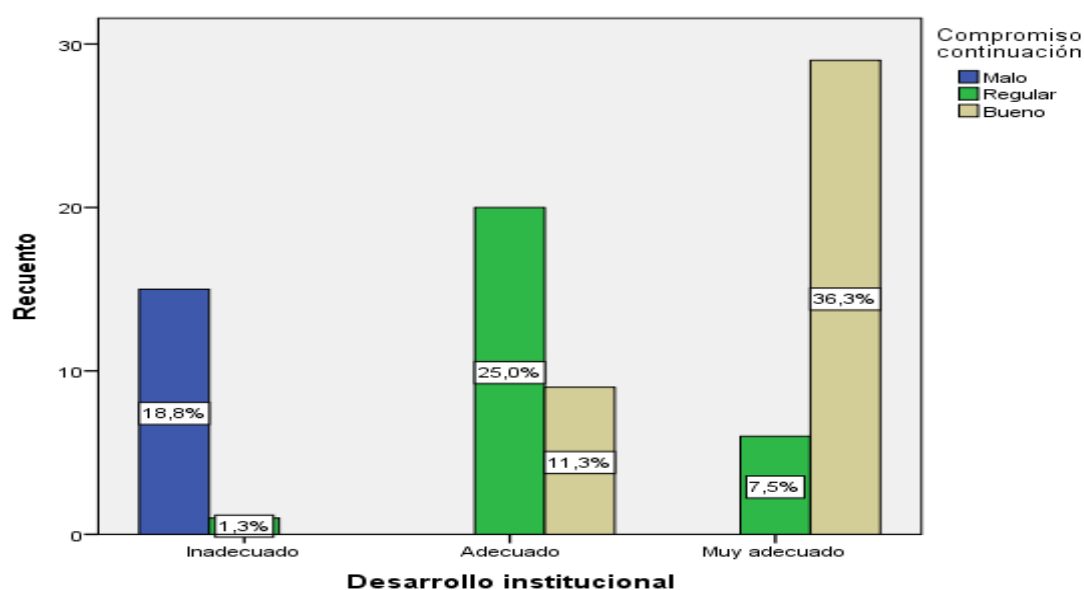
De la tabla 9 y figura 4, se observa el desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, de los cuales se tiene que de los 16 docentes que presentan un nivel inadecuado de desarrollo institucional, el 20,0% presenta un nivel malo de compromiso afectivo, por otro lado, de los 29 docentes que presentan un nivel adecuado de desarrollo institucional, el 30,0% presenta un nivel regular de compromiso afectivo y para terminar de los 35 docentes que presentan un nivel muy adecuado de desarrollo institucional, el 35,0% presenta un nivel muy adecuado de compromiso afectivo.

Tabla 10

*Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso continuación.*

			Compromiso de Continuación			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo institucional	Inadecuado	Recuento	15	1	0	16
		% del total	18,8%	1,3%	0,0%	20,0%
	Adecuado	Recuento	0	20	9	29
		% del total	0,0%	25,0%	11,3%	36,3%
	Muy adecuado	Recuento	0	6	29	35
		% del total	0,0%	7,5%	36,3%	43,8%
Total	Recuento	15	27	38	80	
	% del total	18.8%	33.8%	47.5%	100.0%	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso continuación.*

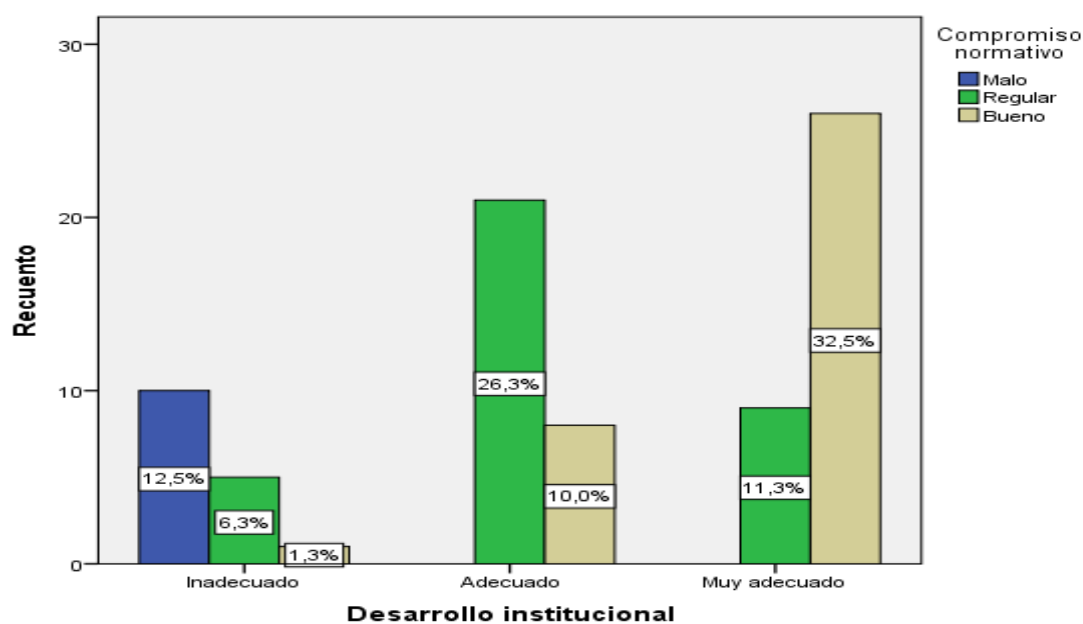
De la tabla 10 y figura 5, se observa el desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, de los cuales se tiene que de los 16 docentes que presentan un nivel inadecuado de desarrollo institucional, el 18,8% presenta un nivel malo de compromiso continuación, por otro lado, de los 29 docentes que presentan un nivel adecuado de desarrollo institucional, el 25,0% presenta un nivel regular de compromiso continuación y para terminar de los 35 docentes que presentan un nivel muy adecuado de desarrollo institucional, el 36,3% presenta un nivel muy adecuado de compromiso continuación.

Tabla 11

*Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso normativo.*

			Compromiso normativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo institucional	Inadecuado	Recuento	10	5	1	16
		% del total	12,5%	6,3%	1,3%	20,0%
	Adecuado	Recuento	0	21	8	29
		% del total	0,0%	26,3%	10,0%	36,3%
	Muy adecuado	Recuento	0	9	26	35
		% del total	0,0%	11,3%	32,5%	43,8%
Total		Recuento	10	35	35	80
		% del total	12.5%	43.8%	43.8%	100.0%

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 6. Distribución de porcentajes de los docentes según el desarrollo institucional y compromiso normativo.*



De la tabla 11 y figura 6, se observa el desarrollo institucional y el compromiso normativo de los docentes en la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, de los cuales se tiene que de los 16 docentes que presentan un nivel inadecuado de desarrollo institucional, el 12,5% presenta un nivel malo de compromiso normativo, por otro lado, de los 29 docentes que presentan un nivel adecuado de desarrollo institucional, el 26,3% presenta un nivel regular de compromiso normativo y para terminar de los 35 docentes que presentan un nivel muy adecuado de desarrollo institucional, el 32,5% presenta un nivel muy adecuado de compromiso normativo.

### **3.2. Análisis inferencial**

Para determinar la normalidad de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto, se planteó las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos del desarrollo institucional provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos del desarrollo institucional no provienen de una distribución normal.

Ho: El compromiso organizacional provienen de una distribución normal.

H1: El compromiso organizacional no proviene de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 12

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Desarrollo institucional	Compromiso organizacional
	N	80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,48	2,51
	Desviación típica	,671	,693
	Absoluta	,358	,382
Diferencias más extremas	Positiva	,218	,239
	Negativa	-,358	-,382
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,112	4,393
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable desarrollo institucional y el compromiso organizacional no tiene distribución normal, por lo tanto, los resultados permiten aplicar la estadística no paramétrica, y se determinó la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual mide el grado de relación entre las variables.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**Ho.** El desarrollo institucional no se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hi.** El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

Tabla 13

*Correlación desarrollo institucional y el compromiso organizacional*

			Desarrollo institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,721 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018.

**Hipótesis específica 1**

**Ho.** El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hi.** El desarrollo institucional no se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

Tabla 14

*Correlación desarrollo institucional y el compromiso afectivo*

			Desarrollo institucional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,744 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hipótesis específica 2**

**Ho.** El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hi.** El desarrollo institucional no se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

Tabla 15

*Correlación desarrollo institucional y el compromiso de continuación*

			Desarrollo institucional	Compromiso de continuación
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso de continuación	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,772 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hipótesis específica 3**

**Ho.** El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**Hi.** El desarrollo institucional no se relaciona con el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

Tabla 16

*Correlación desarrollo institucional y el compromiso normativo*

			Desarrollo institucional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,712 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

## **IV. Discusión**

En el trabajo de investigación titulada: “Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, el desarrollo institucional se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018 en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,721 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Al respecto, Hidrovo y Naranjo (2016) señalaron que hay una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de desarrollo institucional y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), el tipo de compromiso que predomina en los docentes. Estos resultados fueron confrontados por Manzano (2017) quien enfatizó que se deben realizar cambios en la dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa, especialmente de los docentes que son el motor de la institución, generando estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes orientados siempre a mejorar la calidad del servicio y por ende el desarrollo institucional.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018, en en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,744 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el



desarrollo institucional y el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Los resultados fueron avalados por Hidrovo y Naranjo (2016), quienes mencionaron en su investigación que el tipo de compromiso que predomina en los docentes de la PUCE, es el compromiso afectivo, lo que le otorga a la universidad docentes con mayor estabilidad laboral, aceptación de metas, menor ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral. Los resultados fueron confrontados por Arévalo (2016) mencionaron que a medida que mejora el clima afectivo, se incrementa positivamente el nivel de desarrollo institucional en el Círculo Militar del Perú. Así también los autores Meyer y Allen (1991) señalaron que los trabajadores se identifican con la organización y esto lo demuestran a través del afecto al percibir las satisfacciones de sus necesidades.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 772 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso de continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018 López (2014) que señaló que a mayor compromiso laboral mayor es el desarrollo organizacional y enfatizó en que la institución presenta un nivel alto de compromiso de continuidad en la relación entre una persona y una organización, la cual presenta derivaciones respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Sin embargo, Rivas Plata (2017) señaló que existe relación directa, moderada ( $\rho=0.596$ ) y significativa ( $p<0.05$ ) entre clima y compromiso organizacional. Estos resultados significan que a mayor clima organizacional mayor compromiso de los docentes para con su institución por ello es de vital importancia desarrollar el nivel de compromiso afectivo entre docentes.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la

Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,712 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Nuestros resultados fueron avalados por Ávila (2014) quien mencionó que es necesario hacer énfasis en las expectativas que el docente tiene en cuanto a su desarrollo, personal, económico y profesional debido a la dualidad de los resultados obtenidos en el sentido de pertenencia y continuidad en la institución. Sin embargo para los autores Meyer y Allen (1991) el empleado asume que tiene la obligación a ser leal a la organización como una forma de retribuir el hecho de permanecer a ella.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** El desarrollo institucional se relaciona directa ( $Rho=0,721$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

**Segunda:** El desarrollo institucional se relaciona directa ( $Rho=0,744$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso afectivo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

**Tercera:** El desarrollo institucional se relaciona directa ( $Rho=0,772$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso continuación de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

**Cuarta:** El desarrollo institucional se relaciona directa ( $Rho=0,712$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso normativo de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Recomendar a los directivos, docentes, compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi realizar talleres de integración, colaboración y trabajo en equipo en pro del desarrollo institucional y el compromiso organizacional.

**Segunda:** Recomendar a los directivos de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi realizar talleres motivacionales para mejorar el compromiso afectivo a los docentes que conlleve a que se identifique con la institución y mejore su compromiso.

**Tercera:** Sugerir a los directivos de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi gestionar becas de posgrado y diplomados que permita mejorar el compromiso de continuación de los docentes.

**Cuarta: Proponer a** la Institución de Educacion Superior Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi establecer normas de convivencia entre docentes con la finalidad de mejorar su compromiso normativo y por ende su compromiso organizacional.

## **VII. Referencias**

- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México D.F.: Limusa.
- Arévalo, C. (2016) *Clima organizacional y desarrollo institucional en el Círculo Militar del Perú* (Tesis de maestría) Universidad de Huánuco, Perú.
- Arias, G.(2017) *Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria-2017* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ávila (2014) *Determinación del desarrollo institucional y del compromiso organizacional de los profesores de una Institución de Hidalgo* (Tesis de maestría) Tecnológico de Monterrey,México.
- Áviles,L (2014) *El clima organizacional y el desarrollo institucional educativa Jorge Diomedes Giles Llanos de Ate-Vitarte.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cajahuaringa, M. (2017) *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL10-Huaral,2015* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Carreón, J. (2015). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Contaduría y Administración.* Consultado: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-0422015000100003&script=sci>
- Chiavenato I (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* Mc. Graw – Hill Interamericana de Mexico D.F.
- Cummings, T. y Worley, C. (2010). *Desarrollo organizacional y cambio.* México: International Thomson Editores.



- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Revista de Psicología 32(2).  
 Disponible en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_arttext)
- De Faria, F. (2004). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral*. México: Limusa.
- Feixas, M (2008). *La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Figueiredo H., Grau E., Gil P. y García J., (2012). *Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería*. Psicothema, 24(2), 271-276.
- Garcia, V., y Medina, R. (2009). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario, Colombia.
- Garzón, M. (2005). *Desarrollo y Comportamiento Organizacional. El desarrollo organizacional y el cambio planeado* (pp. 30- 90). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: 6ta edición. Mc Graw Hill.
- Hidrovo, C. y Naranjo, K (2016) *Relación entre las percepciones de desarrollo institucional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Pucematrix, Quito*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Julca,F. (2015) *Gestión pedagógica y desarrollo institucional según los docentes de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión de Lurín,2012.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- López,P. (2014) *Compromiso laboral y desarrollo organizacional en una institución del Esatdo* (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Luhmann, N.(1998) *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general.* Barcelona: Antrophos.Universidad Iberoamericana-Pontificia Universidad Javeriana.
- Manzano,A. (2017) *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito.* (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1991). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization.* *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 535-551.
- Ministerio de Educación (2016) *Currículos de Formación Docente: Cambio Curricular – DINFOCAD*
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.* *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.<http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Ríos,M (2010) *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes.* Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe,España y Portugal. Consultado 12/06/2018 <http://www.redalyc.org/pdf/395/395124580006.pdf>

- Rivas Plata (2017) *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*, 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Rojas,E.(2014) *Plan de desarrollo institucional 2010-2014*, Universidad Central del Ecuador.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Santillán,A. y Navarro,R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita*. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Valderrama,S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.*, Lima-Perú. Editorial San Marcos
- Vargas,M. (2014) *Desarrollo institucional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. (Tesis de maestría), Universidad de Costa Rica.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología, 41

## **Anexos**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	<b>Hipótesis general</b> El desarrollo institucional se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	<b>Variable 1: Desarrollo institucional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Organización</b>	Planes y objetivos institucionales Instalaciones y equipos tecnológicos	1 al 8	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Inadecuado (32-74) Adecuado (75-117) Muy adecuado (118-160)
			<b>Tecnología</b>	Recursos propios Rendición de cuentas	9 al 14		
			<b>Economía</b>	Actualización y perfeccionamiento docente	15 al 20		
<b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el <b>compromiso afectivo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el <b>compromiso afectivo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	<b>Hipótesis específicas</b> El desarrollo institucional se relaciona con el <b>compromiso afectivo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	<b>Innovación</b>	Proyectos innovadores Estrategias innovadoras	21 al 26		
			<b>Infraestructura</b>	Ambiente físico Mobiliario óptimo Aulas y laboratorios	27 al 32		
¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el <b>compromiso de continuación</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?	Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el <b>compromiso de continuación</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	El desarrollo institucional se relaciona con el <b>compromiso de continuación</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018					
¿Cómo se relaciona el desarrollo institucional y el		El desarrollo institucional					

<b>compromiso normativo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018?	Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el <b>compromiso normativo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018	se relaciona con el <b>compromiso normativo</b> de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Compromiso organizacional					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Compromiso Afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción	1,4,7,10,12,13,14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (77-105) Regular (49-76) Malo (21-48)	
Compromiso de Continuación	Pertenencia a la institución Necesidades de trabajo Opciones laborales	2,8,9,15,16,17,18,19			
Compromiso normativo	Evaluación de permanencia Reciprocidad	3,5,6,11,20,21			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>Estuvo conformada por 80 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario para el desarrollo institucional</p> <p>Cuestionario para el compromiso organizacional</p> <p>Autores: Meyer y Allen (1991)</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Figuras estadísticas</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

## CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### Estimado docente:

Solicitamos su colaboración en la recopilación sobre el desarrollo institucional en la Escuela Militar de Chorrillos.

### INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

<b>1 = Nunca</b>	<b>2 = Casi nunca</b>	<b>3 = A veces</b>	<b>4 = Casi siempre</b>	<b>5 = Siempre</b>
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Organización</b>					
1. La institución utiliza planes de mejora.					
2. La institución cumple con los objetivos educacionales propuestos.					
3. La institución cuenta con PEI y reglamento interno.					
4. Maneja estrategias de planeación y evaluación que ayuden a la mejora institucional.					
5. La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.					
6. La institución cuenta con planes de orientación psicológica					
7. La institución cuenta con planes de capacitación que facilite la realización profesional de los docentes.					
8. La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de maestrías, diplomados.					
<b>Dimensión 2: Tecnología</b>					
9. La institución cuenta con instalaciones equipadas.					
10. Las áreas cuenta con tecnología de última generación					
11. El área que desempeña sus labores tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos.					
12. Cuenta con la señal y acceso de internet rápido que le facilita su trabajo.					
13. Los alumnos a su cargo utilizan laptop					
14. Los directivos se interesan y gestionan a las autoridades pertinentes para que les faciliten equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>Dimensión 3: Economía</b>					
15. La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.					
16. La institución cumple con la ejecución del POI					
17. La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.					
18. La institución cuenta con recursos propios.					
19. La institución rinde cuenta de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.					
20. La institución recibe apoyo económico de otras instituciones militares.					
<b>Dimensión 4: Innovación</b>					
21. En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente					
22. En la institución se realiza programaciones curriculares innovadoras que					



permitan a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje.					
23. En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.					
24. En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadores que le permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.					
25. En la institución educativa se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional.					
26. En la institución educativa promueve interaprendizajes innovadores entre docentes.					
<b>Dimensión 5: Infraestructura</b>					
27. El ambiente donde labora tiene buena iluminación.					
28. El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.					
29. Se realiza mantenimiento de los equipos de cómputo.					
30. El ambiente tiene espacios de recreación y deporte.					
31. El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.					
32. El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.					

## CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Estimado docente:

Solicitamos su colaboración en la recopilación sobre el desarrollo institucional en la Escuela Militar de Chorrillos.

### INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

### Escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
4	Me he integrado plenamente con la institución.					
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
10	Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
14	Siento apego emocional a la institución.					
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo					

	quisiera.					
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

## Confiabilidad de la variable desarrollo institucional

...	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
1	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	32

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Confiabilidad variable compromiso organizacional

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	
3	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	
4	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	3	
4	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	
5	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	2	
1	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	4	
1	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	1	
5	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	
1	2	4	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	
4	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	3	
5	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	3	
4	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	5	
2	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	5	
3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	4	
5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	
3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	3	
5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	
3	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	3	

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	21

DESARROLLO INSTITUCIONAL																																	
Nº	ORGANIZACIÓN								TECNOLOGÍA						ECONOMÍA						INNOVACIÓN						INFRAESTRUCTURA						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	
2	1	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	
3	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	
4	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	
16	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	
19	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	
21	5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3	1	2	1	5	4	5	4	1	4	5	1	3	4	2	2	1	3	
22	3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5	2	4	3	5	2	3	4	5	1	1	4	2	2	5	4	3	1	
23	1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2	2	2	5	4	3	1	3	5	3	5	4	2	3	1	5	2	2	
24	2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	2	3	2	1	4	3	1	4	3	2	1	5	3	4	5	

25	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	4	2	1	3	5	2	3	1	1	1	3	2
26	1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	1	1	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5
27	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	5	4	2	1	2	5	3	5	5	4	1	3
28	3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	1	2	1	1	4	3	3	4	2	4	5	5
29	5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5	5	4	1	5	1	2	1	5	1	4	4	4	4	5	2	1	5
30	4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	4	1	5	4	3	2	2	4	4	1	2	3	2	5	3	2	5	5
31	2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	3	5	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	2	3
32	1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4	5	1	4	4	4	1	5	1	5	1	2	5	1	1	2	5	3
33	1	1	2	5	1	5	2	2	5	5	5	4	5	2	4	3	1	1	5	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3
34	1	2	4	3	4	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	4	4	2	1	2	1	3	3	5	4	3	1	1	2	2	1	1
35	2	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	4	5	3	1	2	3	3	2	2	5	5	1	2	4	4	4
36	5	3	4	3	4	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1	5	4	2	1	5	2	3	1	3	4	1	1	3	1
37	3	1	1	1	2	1	3	3	4	4	5	4	2	2	3	1	4	2	3	5	2	4	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2
38	3	3	3	3	2	4	2	4	2	5	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	4	5	1	2	2	3	1	2	4	5	4	4
39	2	4	2	5	3	4	5	4	2	4	1	1	1	2	1	3	4	3	5	2	1	1	5	4	2	4	1	5	3	1	4	3
40	2	3	2	5	4	1	1	5	2	1	5	2	2	2	2	4	2	2	5	2	1	3	4	3	1	5	4	5	1	1	2	2
41	3	5	5	1	1	4	4	4	5	4	1	1	5	3	3	3	4	3	4	3	1	4	1	4	5	2	5	4	2	5	2	2
42	3	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	3	4	5	5	2	2	4	1	1	1	3	2	5	1	1	1	2	4	5	5
43	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	3	5	5	3	5	2	1	1	2	3	3	1	3	5	5	2	2	4	1	4	3	3
44	3	4	1	5	5	1	5	5	1	4	1	4	4	4	1	1	4	2	3	1	5	5	5	2	2	2	1	5	5	4	2	2
45	1	3	2	4	3	3	4	3	1	5	5	2	5	5	5	4	1	3	4	3	2	5	2	4	2	5	1	2	1	4	5	5
46	2	4	1	5	5	5	4	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	1	1	3	5	5	1	4	1	1	2	5	2	3	1
47	1	1	1	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	2	1	3	2	5	2	5	5	2	1	3	5	4	1	2	5	1	4	2
48	5	3	5	2	4	3	5	1	2	1	4	5	5	3	1	2	4	3	5	5	3	3	2	4	2	1	1	3	4	1	1	2
49	5	2	1	3	3	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	5	1	2	3	4	5	5	1	1	4	4	4	2	3	3
50	4	4	4	3	1	1	5	5	1	1	4	5	3	4	1	4	1	4	3	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5
51	5	5	2	2	3	1	4	4	3	1	3	3	3	5	3	2	1	5	3	3	4	1	4	1	3	5	1	2	5	2	5	3

52	1	4	4	1	5	3	2	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3	5	5	4	2	1	1	1	5	4	5	2	1	5	2	2
53	3	4	3	5	4	3	1	1	3	1	5	5	4	2	3	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	5	1	3	2	1	3	1
54	2	5	3	2	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3	5	3	1	2	1	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	1	2
55	5	5	1	1	4	2	4	3	1	4	2	5	3	5	5	5	4	3	2	2	2	2	4	1	3	2	1	3	4	3	2	5
56	2	3	5	2	2	1	4	3	5	2	2	2	1	2	1	5	3	1	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	5	4
57	2	3	1	5	4	4	2	2	5	1	1	2	5	3	5	5	3	1	1	1	1	4	4	2	5	5	4	4	4	1	2	3
58	3	2	4	5	2	2	5	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	1	4	5	4	1	1	1	2	3	3	1	2
59	1	4	2	4	2	1	3	4	4	1	2	2	4	1	3	2	4	1	3	4	5	1	2	3	5	5	3	2	3	2	4	3
60	2	1	5	4	4	2	1	4	1	1	5	4	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	2	2	4	3	2	1	3	1	1	3
61	5	4	1	5	3	4	2	5	4	4	5	2	1	5	3	4	1	1	4	5	3	2	5	4	1	4	2	2	5	1	3	1
62	4	2	1	4	1	4	1	3	5	5	5	4	2	4	1	3	5	2	1	3	4	4	5	3	5	2	2	4	4	3	1	5
63	5	3	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	1	2	1	4	3	1	5	2	1	5	2	5	2	1	4	2	3
64	1	3	4	1	3	5	3	5	4	3	3	1	2	4	4	1	2	2	1	5	5	4	3	2	5	5	3	5	2	5	1	3
65	1	2	4	2	1	4	2	3	1	2	3	3	5	3	3	4	4	3	5	1	2	1	5	3	4	1	2	4	4	2	2	4
66	5	5	3	2	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	1	4	1	3	3	2	1	1	1	5
67	1	1	4	2	1	3	2	1	5	5	3	4	3	2	3	2	4	4	1	5	2	5	1	1	1	3	2	1	5	4	2	3
68	5	5	1	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	4	1	1	2	1	2	3	4	2	1	5	2	5	1	3	1	1	1	3
69	3	2	4	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	5	3	3	5	1	4	4	2	4	5	3	1	1	2	4	5	4	5	1
70	2	1	1	3	5	5	3	1	5	3	4	2	5	5	1	3	5	4	5	4	4	2	1	4	4	3	4	3	4	1	1	4
71	4	3	5	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	3	1	3	2	5	2	3	3	5	4	2	4	4	4	1	5	2	2	1
72	4	4	1	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	5	4	5	4	2	4	2	3	1	1	1	1	2	5	2	4	2	3	1
73	4	3	2	3	1	5	2	5	2	1	1	2	1	2	1	3	5	1	5	4	2	2	4	1	5	3	5	2	4	1	4	2
74	1	5	5	3	2	4	2	4	4	4	4	5	1	2	1	2	5	4	5	4	3	5	2	2	5	2	5	3	2	1	4	4
75	2	5	5	2	4	5	1	4	2	5	3	1	5	4	4	2	4	3	5	2	1	2	1	4	1	3	3	1	4	1	1	1
76	2	5	5	4	3	2	4	2	4	2	1	1	1	2	3	4	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	4	2	1	3	5
77	4	4	2	5	2	4	3	3	4	1	2	1	4	1	2	3	2	3	5	2	4	4	2	4	5	2	3	5	4	1	5	3
78	5	5	1	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	4	1	1	2	1	2	3	4	2	1	5	2	5	1	3	1	1	1	3
79	4	4	1	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	5	4	5	4	2	4	2	3	1	1	1	1	2	5	2	4	2	3	1
80	5	4	1	5	3	4	2	5	4	4	5	2	1	5	3	4	1	1	4	5	3	2	5	4	1	4	2	2	5	1	3	1



Base de datos de Variable 2: Compromiso organizacional																					
Nº	Compromiso Afectivo							Compromiso Afectivo							Compromiso Afectivo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4
2	3	4	2	4	3	5	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3
3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5
4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4
5	3	3	3	4	2	2	4	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3
6	4	4	5	4	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4
7	4	5	5	2	2	4	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
8	5	5	4	4	3	5	1	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5
9	3	4	4	2	4	3	1	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4
10	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
11	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1
12	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	2
13	3	1	4	3	2	3	2	5	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5
14	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	1	3	3	2	4	3	2	3
15	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	3	4
16	2	4	5	4	1	3	3	5	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2
17	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	1	5
18	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	5	4	3	3	4	2
19	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5
20	3	4	3	4	3	1	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4
21	4	4	5	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	3	5
22	5	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4
23	4	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3
24	5	2	5	4	4	3	3	4	2	4	3	1	5	5	3	5	3	4	3	4	4
25	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	4	4
26	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3
27	4	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4
28	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4
29	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4
30	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3
31	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5
32	3	5	3	3	3	4	1	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2
33	5	5	4	2	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4
34	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4
35	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	4	1	3
36	3	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	5	2	3	3	2	5	3	4	3	3
37	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5
38	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4
39	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3
40	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4
41	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3
42	3	1	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4
43	5	2	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5
44	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
45	3	5	4	5	3	1	5	3	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	5	3
46	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3
47	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2
48	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	5	2
49	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
50	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3
51	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3
52	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	4	3
53	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
54	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4
55	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
56	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3
57	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3
58	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3
59	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2
60	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
61	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
62	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
63	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3
64	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3
65	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3
66	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4
67	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3
68	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4
69	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2
70	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
71	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4
72	3	1	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3
73	5	3	5	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2
74	3	4	5	4	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2
75	5	4	3	5	3	3	5	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
76	3	2	3	2	4	5	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3
77	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4
78	2	4	3	2	2	2	4	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3
79	3	4	2	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4
80	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibagüen Cueva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, coronel Francisco Bolognesi, 2018”** del estudiante **Oswaldo Quispe Álvarez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de setiembre de 2018



Firma


Francis Esmeralda Ibagüen Cueva

DNI: 09637865

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1057572600&s=1&lang=es&u=1075210426

feedback studio Tesis\_Oswaldo\_Quispe.docx -- /0 < 3 de 3 > ?



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**  
B. Oswaldo Quispe Alvarez

**ASESORA:**  
Dra. Francis Ibarque Cueva

**SECCIÓN**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ-2018**

**Resumen de coincidencias** X

**24 %**

24	prezi.com	<1 %
Fuente de Internet		
25	repositorio.upeu.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
26	www.slideshare.net	<1 %
Fuente de Internet		
27	repositorio.aulaj.org	<1 %
Fuente de Internet		
28	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		
29	www.revistaespacios.c...	<1 %
Fuente de Internet		
30	www.elmanana.com	<1 %
Fuente de Internet		
31	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
32	www.robetaxto.com	<1 %
Fuente de Internet		
33	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		
34	axeleratum.com	<1 %
Fuente de Internet		
35	repositorio.unap.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
36	www.oxforddictionarie...	<1 %
Fuente de Internet		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 09575299  
Domicilio : Jr. Pedro Beltruello # 345 SJ7  
Teléfono : Fijo : 4662571 Móvil : 947856242  
E-mail : osvaldo.garcia@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

Maestría  
Maestría en Administraciones de la  
Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quispe Alvarez Oswald

Título de la tesis:

Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Al Francisco Bolognesi, 2018

Año de publicación :

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

09 02 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

WHISPE ALVAREZ OSWALDO

INFORME TITULADO:

Desarrollo institucional y compromiso  
organizacional de los docentes de la Compensatoria  
de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos,  
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Coronel Francisco Bolognesi, 2018  
Mostrando en docencia y gestión educativa

SUSTENTADO EN FECHA:

23 de Octubre 2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por unanimidad



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN